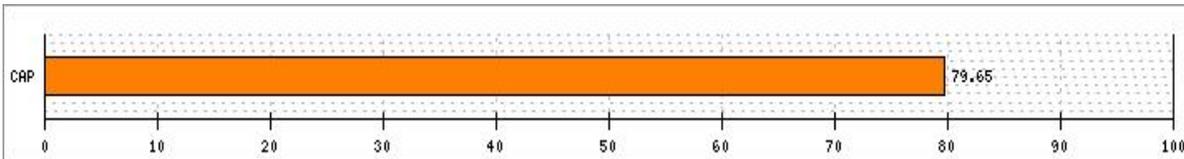


No. Identificación :	4312230
Nombres :	JUAN PABLO
Apellidos :	MONTAÑO ABASTOFLOR
Dirección :	COTA COTA- CALLE 31- EDIF. LOMAS BLANCAS- N° 200- DEPTO 1C
Teléfono :	2771637
Celular :	77270666
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	DIVORCIADO
Área de Estudio :	MEDICINA
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1978-09-19



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

#### ES CERCANO A RECOMENDABLE para:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado

El evaluado probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su oficio u ocupación.
- Las **unidades de competencia asociadas al perfil**.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

El perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios completos más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de talento humano en la empresa.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

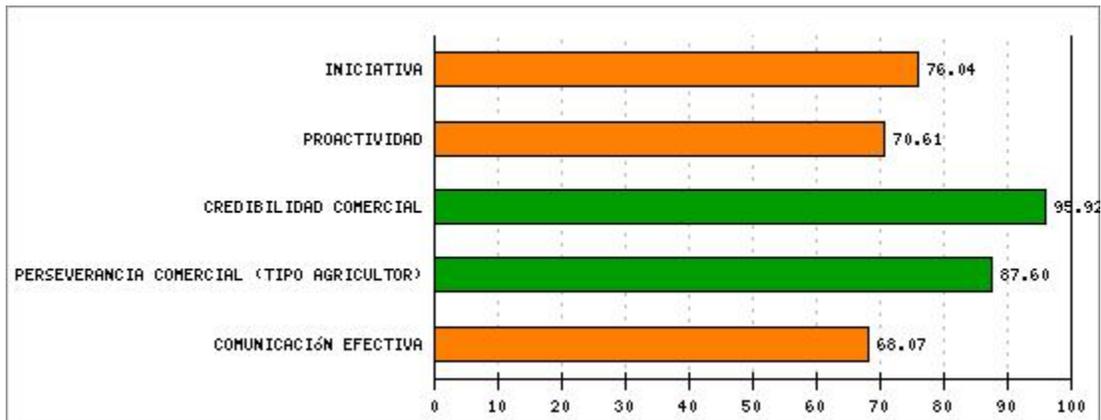
Finalmente es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo de CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.40	6.00
2	COMERCIALES	6.42	7.00
3	COMUNICACIONALES	4.76	7.00

### VISITADOR MEDICO - BOLIVIA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 INICIATIVA	4.56	6.00	76.04%
2 PROACTIVIDAD	4.24	6.00	70.61%
3 CREDIBILIDAD COMERCIAL	6.71	7.00	95.92%
4 PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)	6.13	7.00	87.60%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	4.76	7.00	68.07%



#### INICIATIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.56 **Porcentaje:** 76.04%

Actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer en el futuro.

##### Nivel en desarrollo.-

Posee una percepción no tan clara de la situación de su empresa y solamente es capaz de hacer propuestas acorde a los requerimientos o circunstancias, no va más allá.

#### PROACTIVIDAD

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.24 **Porcentaje:** 70.61%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

##### Nivel en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

#### CREDIBILIDAD COMERCIAL

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.71 **Porcentaje:** 95.92%

Es la capacidad necesaria para generar credibilidad en los demás sobre la base de sus habilidades comerciales.

##### Nivel desarrollado.-

El evaluado es capaz de defender sus conocimientos sobre su producto o servicio demostrando algo de solidez y seguridad en lo que comunica. La confianza del cliente reside en la buena credibilidad que proyecta él como ofertante de una marca, producto o servicio.

#### PERSEVERANCIA COMERCIAL (TIPO AGRICULTOR)

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 6.13 **Porcentaje:** 87.60%

Competencia que se basa en el seguimiento al cliente y la perseverancia necesaria para concretar una venta.

##### Nivel desarrollado

El evaluado tiene la capacidad de buscar opciones para superar obstáculos y no darse por vencido; pone en práctica estrategias para conseguir cierres de negocios o ventas, tiene clara la importancia de esperar el momento justo y los recursos adecuados, según el tipo de cliente y sus necesidades; con frecuencia está disponible y presente cuando el cliente lo requiere, de este modo asegura su fidelidad.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

---

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.76 **Porcentaje:** 68.07%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel en desarrollo.-**

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

---

